

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGASUH DENGAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA AKADEMI KEPOLISIAN SEMARANG

**Edy Marheno, Fasochah dan Darsono
(STIE DHARMAPUTRA SEMARANG)**

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of the Working discipline and organizational commitment to performance characteristics of caregivers to work as a moderating variable. The population in this study are all caregivers at the Police Academy in Semarang totaling 158 people. In this study the number of samples taken of all members of the population. Methods of data processing using SPSS 17.0. The results of this study found that work discipline has a positive effect on proven caregiver performance. Organizational commitment positively affects proven caregiver performance. Job characteristics positively moderate the influence of discipline on proven performance. Job characteristics positively moderate the effect of organizational commitment on proven performance.

Keywords: Work Discipline, Organizational Commitment, Job Characteristics, Performance Caregiver

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja dengan karakteristik kerja sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pengasuh di Akademi Kepolisian di Semarang berjumlah 158 orang. Dalam penelitian ini jumlah sampel diambil dari seluruh anggota populasi. Metode analisis data menggunakan SPSS 17.0. Hasil penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengasuh terbukti. Komitmen organisasi secara positif mempengaruhi kinerja pengasuh terbukti. Karakteristik pekerjaan secara positif memoderasi pengaruh disiplin terhadap kinerja terbukti. Karakteristik pekerjaan positif memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja terbukti.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Karakteristik Kerja, Kinerja Pengasuh

A. Pendahuluan

Organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, organisasi mengharapkan anggotanya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau anggota dalam mencapai tujuannya.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang

mutlak dilaksanakan bagi suatu organisasi perlu dalam menghadapi era globalisasi sekarang ini. Demikian juga bagi organisasi Akademi Kepolisian (AKPOL), program peningkatan sumber daya manusia dilaksanakan guna meningkatkan kualitas perwira lulusan AKPOL yang sesuai dengan harapan masyarakat Indonesia.

AKPOL adalah sebuah lembaga pendidikan untuk mencetak perwira Polri. AKPOL adalah unsur pelaksana pendidikan pembentukan Perwira Polri

yang berada di bawah Kalem dikpol. Berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 21 Tahun 2010 Akpol bertujuan menyelenggarakan pendidikan pembentukan Perwira Polri tingkat Akademi. Lama pendidikan 4 tahun dengan output pangkat Inspektur Dua Polisi. Pendekatan pendidikan melalui metode pembelajaran, pelatihan dan pengasuhan.

Berkaitan dengan tugas AKPOL di atas maka peran pengasuh sebagai unsur utama dalam organisasi AKPOL sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi. Mereka dituntut memiliki kapabilitas yang memadai untuk dapat bekerja secara profesional dalam menjalankan misi organisasi. Dengan demikian setiap pengasuh dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya agar dapat melaksanakan misi organisasi. Namun dalam kenyataannya banyak kendala dan hambatan yang dihadapi terutama yang berkaitan dengan permasalahan secara organisasi maupun individual. Peningkatan kinerja berkaitan dengan disiplin kerja, komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Untuk meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja. Pelaksanaan penerapan disiplin kerja dapat menumbuhkan kembangkan performance/kinerja pegawai sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Syamsuddinor, 2013).

Selain disiplin kerja, komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena

memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, absensi pegawai dan juga *turn over* pegawai. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja.

Robbins (2003) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang di tekuninya.

Penelitian tentang kinerja dan hubungannya dengan komitmen organisasi telah dilakukan. Penelitian yang di lakukan oleh Tolentino (2013), Memari (2013), Apriliana (2012) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Murty (2012) menemukan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Seiring dengan semakin meningkatnya kesejahteraan pada Kepolisian maka permasalahan kinerja Polisi semakin menjadi sorotan masyarakat. Demikian juga Pengasuh pada Akademi Kepolisian juga tidak lepas dari perhatian masyarakat umum. Kondisi Pengasuh pada Akademi Kepolisian saat ini menunjukkan kondisi yang belum maksimal. Hal ini dapat diketahui dari masih kurang disiplinnya pengasuh, yang mengakibatkan kinerja berkurang.

Data Kinerja Pengasuh Akademi Kepolisian (2015) menunjukkan adanya tidak optimalnya pengasuh dalam bekerja

pada Akademi Kepolisian, hal tersebut terlihat dari masih adanya pengasuh yang tidak melakukan perencanaan secara tertulis, tidak melakukan evaluasi secara tertulis, terlambat datang, tidak hadir rapat dan upacara. Kondisi pengasuh yang demikian jika dibiarkan dapat mempengaruhi kinerja Akademi Kepolisian secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian terhadap kinerja pengasuh dan faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya disiplin kerja, komitmen dan karakteristik pekerjaan. Sehingga judul penelitian yang diambil adalah: "Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengasuh dengan Karakteristik Pekerjaan sebagai Variabel Moderasi pada Akademi Kepolisian Semarang".

B. Tinjauan Pustaka dan Penyusunan Hipotesis.

1. Disiplin Kerja

Arti disiplin menurut ensiklopedia administrasi yaitu suatu keadaan tertib, dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu instansi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang hati, sedangkan Nitisemitro (1997) menyatakan bahwa kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari suatu instansi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Woworuntu 1997 menyatakan bahwa dalam upaya membentuk sikap disiplin para pegawai, diperlukan adanya prinsip-prinsip disiplin, yaitu pegawai harus mengetahui peraturan instansi dan Setiap peraturan dan perintah harus didasarkan pada alasan yang logis. Apabila terjadi sesuatu pelanggaran maka perlu:

- a. Bertindak segera
- b. Kumpulkan semua fakta
- c. Berikan kesempatan pada pegawai untuk menjelaskan
- d. Pertimbangkan semua faktor
- e. Putuskan tindakan apa yang harus diambil
- f. Beri tahu pegawai tindakan disipliner yang diambil
- g. Catat dan simpan semua fakta.

2. Komitmen Organisasi

Gibson (1997) menyatakan bahwa komitmen adalah identifikasi rasa, keterlibatan, loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap org sinya, sedangkan Robbins dan Juc (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Luthans (2002) menyatakan bahwa komitmen organisasi ialah aspek-aspek yang menandai tingginya komitmen seseorang terhadap organisasinya dengan indikator yaitu:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi
2. Kemauan besar untuk berusaha bagi kemajuan organisasi.
3. Kepercayaan kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Ketiga dimensi tersebut tidak hanya tampak dalam bentuk perilaku nyata namun juga perlu tertanam dalam perasaan individu yang terlibat dalam organisasi.

3. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja pegawai dirancang akan memainkan peranan penting dalam

kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.

Robbin (2003) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan. Panudju (2003), mendefinisikan karakteristik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh pegawai kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh pegawai.

4. Kinerja Pengasuh

Pengertian Pengasuh menurut Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 3 Tahun 2007, adalah seluruh personel pada Akpol maupun Sekolah Calon Perwira (Secapa) termasuk kakak asuh dan Bhayangkari yang dapat memberikan bantuan dalam menumbuhkembangkan ke arah sikap mental dan kepribadian insan Bhayangkara. Pengasuhan adalah bimbingan, penyuluhan, dan pembiasaan yang dilakukan secara teratur dan berkelanjutan oleh pengasuh kepada taruna/siswa.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara RI No 16 Tahun 2011 tentang penilaian kinerja bagi pegawai negeri pada kepolisian negara republik indonesia dengan sistem manajemen kinerja, mendefinisikan kinerja sebagai prestasi atau kemampuan kerja yang diperlihatkan

oleh seorang pegawai dalam mendukung dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan pengertian-pngertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pengasuh ialah prestasi atau kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang pengasuh dalam mendukung dan melaksanakan tugas memberi bimbingan, penyuluhan, dan pembiasaan kepada taruna/siswa

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengasuh

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Untuk meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja. Pelaksanaan penerapan disiplin kerja dapat menumbuhkembangkan performance/kinerja pegawai sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Syamsuddinnor, 2013).

Partini (2012) menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Evanita (2013) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja pengasuh.

6. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengasuh

Mathis dan Jackson (2006) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana pegawai percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Komitmen kerja ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi.

Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Van Scooter (2008) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja. Disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama.

Apriliana (2012) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Memari (2013) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Tolentino (2013) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi

berpengaruh positif terhadap kinerja pengasuh .

7. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengasuh dengan Karakteristik Pekerjaan sebagai Variabel Moderasi

Robbin (2003) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan. Panudju (2003), mendefinisikan karakteristik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh pegawai kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh pegawai.

Robbins (2003) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang di tekuninya. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan di harapkan karyawan tersebut akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya. Karyawan akan menekuni pekerjaan dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang di sertai perasaan senang sampai di peroleh hasil yang memuaskan. Jika seorang karyawan memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat.

Zunaidah (2010) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian

Presilia (2011) yang menunjukkan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis 3 dan 4 (H3 dan H4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

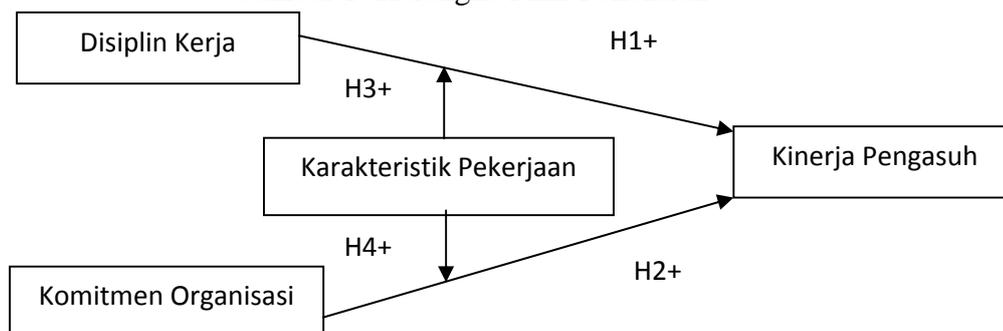
H3 karakteristik pekerjaan memoderasi positif pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengasuh.

H4: Karakteristik pekerjaan memoderasi positif pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengasuh

8. Kerangka Pikir Penelitian.

Adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*) antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja yaitu ada yang berpengaruh signifikan dan tidak signifikan. Untuk mengatasi perbedaan pendapat tersebut maka model penelitian empiris dimasukkan karakteristik pekerjaan sebagai variabel moderasi. Berdasarkan uraian di atas maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan dan dijelaskan sebagai berikut:

Gambar 1: Kerangka Pikir Penelitian



Gambar di atas menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengasuh dengan karakteristik pekerjaan sebagai variabel moderasi.

C. Metode Penelitian.

1. Data dan Teknik Pengumpulannya.

Berdasarkan skala, jenis data yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diuji adalah data berskala ordinal. Sedangkan sumber berdasarkan sumber perolehannya, data dapat dibedakan menjadi data primer dan sekunder. Data diperoleh dengan cara kuesioner.

2. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pengasuh pada AKPOL sebanyak 158 orang. Jumlah sampel yang diambil penelitian ini ialah seluruh anggota populasi dengan metode sensus. Dari 158 kuesioner yang dibagikan, yang diisi tidak lengkap 5 buah dan yang tidak kembali 2 buah, sehingga kuesioner yang diolah sebanyak 151 kuesioner.

3. Variabel Penelitian.

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2005). Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah aspek-aspek yang menandai tingginya komitmen seseorang terhadap organisasinya, yaitu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi, kemauan besar untuk berusaha bagi kemajuan organisasi, kepercayaan kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2002). Komitmen organisasi dalam penelitian ini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi, kemauan besar untuk berusaha bagi kemajuan organisasi

a. Kepemimpinan	e. Agen perubahan	h. Pengelolaan administrasi
b. Jaringan sosial	f. Integritas	i. Kreativitas
c. Komunikasi	g. Empati	j. Kemandirian
d. Pengendalian emosi		

Indikator-indikator di atas diukur dengan skala pengukuran Likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat prefensi jawaban dengan pilihan 1 tidak setuju, 2 kurang setuju, 3 netral, 4 setuju dan 5 sangat setuju.

4. Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan adalah regresi moderasi Interaksi dengan

dan kepercayaan kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

c. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan atau *job characteristic* adalah atribut dari tugas karyawan dan meliputi variasi tugas, identifikasi tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik (Stoner dalam Panudju, 2003). Pengukuran indikator untuk karakteristik pekerjaan antara lain diukur dari: variasi tugas, identifikasi tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

d. Kinerja Pengasuh

Kinerja pengasuh ialah prestasi atau kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang pengasuh dalam mendukung dan melaksanakan tugas memberi bimbingan, penyuluhan, dan pembiasaan kepada taruna/siswa. Variabel kinerja pengasuh dalam penelitian ini dapat diukur dengan indikator berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011, sebagai berikut:

persamaan sebagai berikut : $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 (X_1 \cdot Z) + \beta_4 (X_2 \cdot Z) + e$

Di mana:

Y = Kinerja

X₁ = Disiplin

X₂ = Komitmen Organisasi

Z = Karakteristik Pekerjaan

β = koefisien regresi

e = errors

D. Hasil.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif ($\beta_1 = 0,199$) dan signifikan ($\text{sig.} = 0,018$) terhadap kinerja pengasuh sehingga hipotesis (H1) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik kinerja pengasuh pada Akademi

Kepolisian Semarang. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Partini (2012) yang menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Evanita (2013) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 1: Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.002	2.456		-.408	.684
Disiplin kerja (X1)	.594	.249	.199	2.388	.018
Komitmen organisasi (X2)	1.047	.266	.262	3.939	.000
Mod_1	.033	.024	.189	1.910	.044
Mod_2	.052	.029	.388	2.224	.028

Pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif ($\beta_2 = 0,262$) dan signifikan ($\text{sig.} = 0,000$) terhadap kinerja pengasuh sehingga hipotesis (H2) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin baik kinerja pengasuh pada Akademi Kepolisian Semarang. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriliana (2012) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Memari (2013) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Tolentino (2013) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi

tidak sejalan dengan hasil penelitian Murty (2012) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji interaksi menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memoderasi positif ($\beta_3 = 0,189$) dan signifikan ($\text{sig.} = 0,044$) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengasuh sehingga hipotesis (H3) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa adanya karakteristik pekerjaan yang baik akan memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengasuh pada Akademi Kepolisian Semarang.

Demikian juga karakteristik pekerjaan memoderasi positif ($\beta_4 = 0,388$) dan signifikan ($\text{sig.} = 0,028$) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengasuh. Sehingga hipotesis (H4) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa adanya

karakteristik pekerjaan yang baik akan memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengasuh pada Akademi Kepolisian Semarang.

E. Simpulan.

Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menemukan bahwa bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengasuh terbukti, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik kinerja pengasuh pada Akademi Kepolisian Semarang.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengasuh terbukti, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin baik kinerja pengasuh pada Akademi Kepolisian Semarang.
3. Karakteristik pekerjaan memoderasi positif pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengasuh terbukti, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa adanya karakteristik pekerjaan yang baik akan memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengasuh pada Akademi Kepolisian Semarang.
4. Karakteristik pekerjaan memoderasi positif pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengasuh terbukti, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa adanya karakteristik pekerjaan yang baik akan memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengasuh pada Akademi Kepolisian Semarang.

F. Implikasi Kebijakan

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja pengasuh. Hal ini berimplikasi pada perlunya meningkatkan disiplin kerja melalui:

- a. Akademi Kepolisian Semarang dengan tegas harus memberikan sanksi yang berupa hukuman disiplin dan tindakan disiplin kepada pengasuh yang melanggar aturan yang berlaku.
 - b. Pimpinan harus sering melakukan pengarahan tentang prosedur-prosedur kerja, sehingga pelanggaran disiplin dapat diminimalisir, misal dengan penekanan terhadap pengasuh, agar pola pengasuhan bersifat humanis (Zero Pelanggaran).
2. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengasuh. Hal ini berimplikasi pada perlunya peningkatan komitmen organisasi pengasuh melalui:
 - a. Akademi Kepolisian Semarang diharapkan untuk mempertahankan dan terus meningkatkan komitmen organisasi pada pengasuh seperti pemenuhan kebutuhan dan keinginan yang sesuai harapan, fasilitas kerja terpenuhi, hubungan baik dengan rekan sekerja, serta keamanan di lingkungan kerja dalam menciptakan kinerja yang lebih baik.
 - b. Jajaran pimpinan harus dapat mengakoodinirr usulan atau gagasan dari pengasuh di lapangan.
 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memoderasi positif pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengasuh. Hal ini berimplikasi pada perlunya lebih menyesuaikan pengasuh dengan karakteristik pekerjaannya melalui:
 - a. Akademi Kepolisian Semarang diharapkan lebih memberikan

keleluasaan bagi pengasuh dalam penyelesaian masalah anak didiknya, misalkan permasalahan di bidang akademik, lembaga memberikan kewenangan penuh terhadap pengasuh dalam memberikan tentir/refleksi tentang pelajaran yang sudah diajarkan.

- b. Pimpinan Akademi Kepolisian Semarang diharapkan memberikan umpan balik kepada pengasuh, dengan cara mengadakan koordinasi mengenai evaluasi kerja pengasuh tersebut, misalnya mengadakan rapat koordinasi pengasuh seluruh komponen batalion dari tingkat I sampai tingkat IV tentang pola pengasuhan sesuai dengan tingkatan masing-masing batalion.

Dengan langkah – langkah di atas diharapkan kinerja pengasuh pada Akademi Kepolisian Semarang dapat meningkat dan selanjutnya akan dapat menunjang kinerja

G. Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel yang mempengaruhi Kinerja pengasuh dalam penelitian ini terbatas hanya dua variabel bebas (Disiplin kerja dan komitmen organisasi) dan satu variabel moderasi (Karakteristik pekerjaan) sehingga penelitian yang akan datang perlu menambahkan beberapa variabel bebas lain yang relevan (seperti kepuasan kerja dan kompetensi) serta variabel moderasi (budaya organisasi atau lingkungan kerja).
2. Penelitian ini terbatas pada pengasuh Akademi Kepolisian Semarang, agar lebih luas cakupannya analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan obyek

yang lebih luas misalnya seluruh anggota Akpol Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana, Sarrah, 2012, Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, p 1-8
- Chonko, Lawrence, B, 1986, Organizational Commitment in Sales Force, *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 6 (November)
- Efendi, Marihot Tua Hariandja, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo, Jakarta
- Evanita, Leny, 2013, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja RSUD Lubuk Sikaping, *Tesis Universitas Esa Unggul Jakarta*
- Davis, Keith dan Newstrom W, John, 1993, Perilaku Dalam Organisasi, Edisi, Tujuh, Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM, SPSS 19* (edisi kelima,) Semarang: Universitas Diponegoro
- Gibson, 1997, *Organisations: Behavior, Structure & Process*, Texas: Bussiness Publications
- Handoko, Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE Yogyakarta
- Ilyas, Yaslis, 2001, *Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian*, FKM UI, Jakarta
- Kuncorohadi, 1997, *Disiplin Kerja Dalam Organisasi*, Bandung: Armico
- Luthans, 2002, *Performance and Motivation*, New York: Prentice Hall
- Marzuki, 2002, *Metode Riset*, Yogyakarta: BP FE – UII
- Mathis, R dan Jackson, W, 2006, *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*, Jakarta; Prestasi

- Pustaka
- Memari, Negin, 2013, The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance, "A study of Meli bank", *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, Vol 5, No 5, p 164-171
- Mangkuprawira, Syafri, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Moenir, H, A, S, 2004, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Morgan, R,M, and Hunt, S,D, 1994, The commitment-trust theory of relationship marketing, *Journal of Marketing*, Vol, 58 No, 3, pp, 20-38
- Murty, Windy Aprilia, 2012, Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya), *The Indonesian Accounting Review*, Volume 2, No, 2, p 215 – 228
- Nitisemito, Alex S, 1997, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Panudju, Agung, 2003, Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan unit PT,X Palembang, *Jurnal Manajemen dan bisnis Sriwijaya*
- Partini, Sri, 2012, Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta, *Manajemen Bisnis Syariah*, No: 02/Th,VI/, p 1221-1234
- Simamora, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BP, STIE YKPN
- Presilia, 2011, Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus: PT, Megatama Plasindo), *Thesis*, Binus University, Jakarta, p 23-34
- Rivai, Veithzal, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT, Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT
- Robbins, Stephen P, 2003, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT, Indeks Kelompok GRAMEDIA
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta
- Robbins, S & Judge, T, 2007, *Perilaku organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Syamsuddinnor, 2013, Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin, *Jurnal Socioscientia Kopertis Wilayah XI Kalimantan*, Februari 2014, Volume 6 Nomor 1, p 39-44
- Scooter, V, 2008, Relationship of Task Performance and Contextual Performance with Turnover, Job Satisfaction and Effective Commitment, *Human Resource Management Review*,
- Tolentino, Rebecca C, 2013, Organizational Commitment and Job Performance of the Academic and Administrative Personnel, *International Journal of Information Technology and Business Management* 29th July 2013, Vol,15 No,1, p 51-59
- Waworuntu, bob, 1997, *Dasar-dasar Keterampilan Abdi Negara Melayani Masyarakat*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Zunaidah, 2010, Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan

terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik terhadap Pegawai Tetap dan Kontrak pada Perusahaan Menengah dan Besar di Kota Palembang), *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol, 8 No, 15, p 45-54

_____ *Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No, 3 Tahun 2007, Tentang Dukungan Psikologi Dalam*

Pola Pengasuhan Siswa Perwira Kepolisian Negara Republik Indonesia

_____ *Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011, Tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja*